



***Senato della Repubblica  
Commissione di inchiesta sul femminicidio***

***Audizione su molestie e violenza nei luoghi di lavoro***

***Roma – Palazzo Carpegna – Via Staderari  
30 Settembre 2019 - ore 19:00***

**Memorie  
*Liliana Ocmin***

## **DATI STATISTICI**

Secondo le ultime stime dell'Istat (febbraio 2018) sono 8 milioni 816mila (43,6%) le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale. Un numero impressionante di vittime, al quale per la prima volta si aggiungono anche dati che riguardano il genere maschile: si stima infatti che anche 3 milioni 754mila uomini abbiano subito molestie sessuali nel corso della loro vita (18,8%). Gli autori delle molestie risultano in larga prevalenza uomini: lo sono per il 97% delle vittime donne e per l'85,4% delle vittime uomini.

Le molestie verbali sono la forma più diffusa. Per quanto riguarda invece **le molestie fisiche** le donne ne sono state vittima soprattutto sui mezzi di trasporto pubblici (27,9%), in strada (16,1%), nei locali come discoteche, pub, bar, cinema o ristoranti (13,4%) e sul **posto di lavoro (9,6%)**, meno frequentemente in casa propria o di amici. Se si guardano le molestie fisiche avvenute negli ultimi tre anni aumenta la percentuale sul posto di lavoro (13,4%) e diminuisce quella sui mezzi di trasporto pubblici (19,7%).

**Si stima che siano 1 milione 404mila (8,9% delle lavoratrici attuali o passate) le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro.**

**Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul luogo di lavoro si stima che, nel corso della vita, 1 milione 173mila donne (7,5%) ne sono state vittima per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera.** Si tratta soprattutto di impiegate e professioniste qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, ma nessun settore è escluso. Nell'11,3% dei casi le donne vittime hanno subito più ricatti dalla stessa persona e il 32,4% dei ricatti viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana.

**La grande maggioranza delle vittime (69,6%) ritiene molto o abbastanza grave il ricatto subito. Ma nell'80,9% dei casi, le vittime non ne hanno parlato con alcuno sul posto di lavoro.** Solo il 15,8% di coloro che subiscono ricatti nel corso della vita ha raccontato la sua esperienza e ne ha parlato soprattutto con i colleghi (8,2%), molto meno con il datore di lavoro (4,1%), con i dirigenti o l'amministrazione del posto di lavoro (3,3%) o con i sindacati (1,0%). Quasi nessuna, inoltre, ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine.

**Delle vittime di ricatti sessuali, il 33,8% ha cambiato volontariamente lavoro o ha rinunciato alla carriera, il 10,9% è stata licenziata o non è stata assunta.**

Questi ultimi dati ci descrivono un fenomeno reale ma sommerso e la presenza di ambienti lavorativi che negano o minimizzano certi comportamenti: chi subisce molestie e ricatti si sente solo e non è conosciuta o non viene utilizzata la rete di supporto disponibile.

Le donne, in particolare, vedono quindi fortemente compromessa la loro piena partecipazione nel mercato del lavoro, hanno maggiori rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono ostacolate nella progressione di carriera.

E' un bene che il tema delle violenze e delle molestie sessuali stia ricevendo una maggiore attenzione dai mass media e molte sono le iniziative intraprese a livello politico e sociale, elementi che aiutano la società intera a crescere rispetto alla consapevolezza dell'esistenza del fenomeno e della necessità di farlo emergere creando, di conseguenza, le condizioni affinché sempre più vittime non si sentano colpevoli o che i fatti non vengano minimizzati. Tutto ciò contribuisce a costruire un clima di condanna sociale della violenza e delle molestie, anche nei luoghi di lavoro, che è una forma importante di prevenzione.

### **AZIONE A LIVELLO INTERNAZIONALE**

Una pietra miliare nell'azione di prevenzione e contrasto della violenza nei confronti delle donne è rappresentata dalla "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica", meglio nota come Convenzione di Istanbul (2011), sostenuta con forza dalla Cisl, in cui per la prima volta con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si riconosce *"una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata"*.

Altro importante traguardo in materia, grazie anche all'attività di supporto di tutto il sindacato internazionale e la determinazione del Comitato Donne CSI, è stato raggiunto proprio lo scorso 20 giugno a Ginevra (**v. Allegato 1**), durante i lavori della 108° Conferenza internazionale dell'OIL, con l'approvazione di una Convenzione e relativa Raccomandazione proprio contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, unitamente ad una Dichiarazione, in occasione del Centenario dell'Organizzazione, in cui l'OIL si impegna per il futuro ad operare mettendo la persona al centro del lavoro.

### **AZIONE A LIVELLO EUROPEO**

Tra gli impegni a livello comunitario sul tema delle molestie e della violenza nei confronti delle donne sul lavoro, si segnalano i risultati relativi all'Italia del Rapporto realizzato dalla CES nell'ambito del progetto "**Safe at home/Safe at work**" (**v. Allegato 2**), a cui abbiamo collaborato attivamente, che, oltre a riportare esempi di accordi contro le molestie firmati con diverse aziende, fornisce alcune raccomandazioni dei sindacati e per i sindacati su come affrontare il fenomeno.

Da segnalare, inoltre, l'impegno per raggiungere prossimamente all'approvazione da parte del Parlamento Europeo, di una **Direttiva** UE sull'argomento.

### **AZIONE A LIVELLO NAZIONALE**

A livello nazionale esiste attualmente il "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020" che riassume l'impegno ai vari livelli che nel Paese viene portato avanti per contrastare la violenza sulle donne. All'interno del Piano, grazie alle richieste del sindacato, sono stati inseriti due box, uno riguardante le donne immigrate e l'altro, più specifico, sulla violenza e le molestie nei luoghi di lavoro in cui il Governo si è impegnato a condividere con le parti sociali un percorso per attuare e potenziare quanto sottoscritto con l'Accordo Quadro Europeo contro le molestie e la violenza sul posto di lavoro nel gennaio 2016. A tale riguardo, è stato già redatto il Piano operativo del suddetto Piano strategico con le modalità per attuarne i contenuti in maniera più puntuale.

Un intervento legislativo da sottolineare è la previsione già da qualche anno del congedo per le vittime di violenza immesse in percorsi certificati di reinserimento sociale e lavorativo. Con la legge di Bilancio 2018 questo congedo è stato esteso anche al settore domestico prima escluso. **La durata attuale del permesso è di 3 mesi ma come sindacato abbiamo chiesto un periodo più congruo rispetto alle esigenze e alle necessità delle vittime, di aumentarlo cioè ad almeno 6 mesi, come sta avvenendo in diversi territori a livello contrattuale.**

Anche la Tratta e lo sfruttamento lavorativo rappresentano forme di violenza e sono una grave violazione dei diritti umani di donne, uomini, ragazze e ragazzi, bambine e bambini. **Per la Cisl, il lavoro, quello dignitoso in particolare, resta lo strumento primario per dare sostegno a tutte le persone che vivono sulla propria pelle tali condizioni e alle tante persone che soffrono situazioni di sfruttamento e schiavitù, soprattutto per alcuni comparti produttivi (agricoltura, edilizia e lavoro domestico e di cura), che portano il nostro Paese lontano dall'essere "civile".**

A tale riguardo, la Cisl ritiene importante formulare alcune proposte prioritarie per arginare il fenomeno della Tratta ed aiutare le vittime:

- **accelerare** la procedura di ratifica relativa al Protocollo ed alla Raccomandazione integrativa della Convenzione 29 sul lavoro forzato dell'ILO fermo all'ufficio ratifiche del MAECI dal 2016 ;
- **declinare** in maniera più incisiva e diffusa tutte le articolazioni del Piano secondo un'ottica di genere inclusiva, tenendo conto delle discriminazioni multiple e di considerare tutte le forme di vulnerabilità ovvero le minori, i minori, le donne- madri, le donne in stato di gravidanza e/o con minori, le persone disabili ecc;
- **valutare** la necessità di introdurre meccanismi di emersione efficaci in favore delle vittime di sfruttamento lavorativo;
- **monitorare** gli effetti della L.132/2019 sulle vittime di tratta e l'applicazione dell'art. 18 del T.U. sull'immigrazione e sull'accoglienza di vittime minori e l'applicazione della L.47/2017, in particolar modo i minori in età adolescenziale ed al raggiungimento della maggior età;
- **reintrodurre** gli sgravi contributivi triennali per le imprese – e non solo coop. sociali - che assumono vittime di violenza ed estenderli anche alle vittime di Tratta;
- **potenziare** percorsi di medio e lungo termine di accesso alla formazione tecnico professionale;
- **favorire** la formazione adeguata di tutti gli operatori coinvolti con le vittime nei percorsi di reinserimento;
- **costruire** relazioni di collaborazione tra le Istituzioni, le associazioni e le organizzazioni presenti sul territorio;
- **potenziare** con risorse adeguate il nuovo Piano Nazionale Antitratta e ottimizzare l'utilizzo delle risorse previste dall'UE per le vittime di violenza di genere e per le vittime di tratta.

### **L'AZIONE SINDACALE**

La Cisl e il Coordinamento nazionale Donne Cisl da sempre hanno tenuto alto il livello di attenzione sull'odioso fenomeno della violenza, in particolare quella agita sulle donne e sui minori, questi ultimi spesso anche vittime passive della stessa. Un'attenzione ed un impegno che già nel 2009 ha portato alla pubblicazione della "Piattaforma sulla prevenzione della violenza sulle donne e minori" (v. **Allegato 3**), aggiornata nel 2013 e poi nel 2016 con le nuove normative approvate nel frattempo in materia. Attraverso la Piattaforma viene denunciata l'urgenza di adoperarsi per prevenire e contrastare la violenza, con l'indicazione di specifiche azioni di promozione culturale e per recuperare alla società non solo le vittime ma anche gli autori degli stessi reati, in linea con quanto previsto nella Convenzione di Istanbul.

Sappiamo che le molestie e la violenza possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore/lavoratrice, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività, dalla forma del contratto o relazione di lavoro. Alcuni gruppi e settori possono però essere più a rischio di altri; lo sono ad esempio quei luoghi di lavoro nei quali è più forte lo squilibrio di potere tra autore e vittima, per cui chi agisce si sente protetto dalla posizione lavorativa superiore e dalla ricattabilità della vittima, che ha paura di perdere il lavoro o di peggiorare le sue condizioni in caso di denuncia; nella maggior parte dei casi intervengono aspetti legati alla violenza di genere.

### ***L'Accordo Quadro Europeo***

Con l'Accordo quadro europeo sulle molestie e violenza nei luoghi di lavoro, sottoscritto in Italia nel gennaio 2016 da Cgil, Cisl e Uil e Confindustria, le parti sociali hanno dato una definizione di molestie, che è diventata riferimento per i successivi accordi di livello inferiore: sono molestie gli abusi, le minacce, le umiliazioni che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. L'aver posto sullo stesso piano due tipologie diverse di atti, ovvero le minacce e le umiliazioni, insieme agli abusi, l'aver dato la stessa importanza a forme verbali e ad atti compiuti è un passaggio importante. Per quanto riguarda la violenza, allo stesso modo, si identifica come tale sia l'atto compiuto che l'aggressione che per qualsiasi motivo non si tramuta in un atto compiuto.

Con questa definizione le parti sociali, datori di lavoro e sindacati, hanno identificato come inaccettabile e intollerabile un clima aziendale nel quale la dignità della persona sia lesa, in qualunque forma.

La Cisl nel 2016 ha dato avvio alla Campagna **"Together - be happy at work"**, che aveva lo specifico obiettivo di promuovere interventi concreti per il contrasto alle molestie ed alla violenza sui luoghi di lavoro. A distanza di tre anni possiamo dire che diversi contratti nazionali e aziendali, così come accordi territoriali (regionali e provinciali) che coinvolgono anche le Consigliere di Parità, le istituzioni ed enti locali, le realtà del terzo settore, hanno recepito l'Accordo e lo hanno implementato concretamente nelle diverse realtà lavorative.

Nel giugno 2018 La Cisl ha promosso uno specifico seminario sullo stato d'attuazione della Campagna "Together - Be happy at work", i cui atti (v. **Allegato 4**) contengono diversi interventi utili e in particolare (pag 43) un'analisi degli accordi stipulati e degli sportelli di ascolto esistenti (v. anche **Allegato 5 – Slides**). Da giugno 2018 ad oggi si sono ovviamente aggiunti altri accordi, in particolare di secondo livello, attualmente in fase di raccolta.

#### **Azioni sindacali più recenti**

- **Prosecuzione dell'investimento nella formazione dei quadri dirigenti/operatori/delegati Cisl, fornendo strumenti per definire procedure di prevenzione e gestione dei casi di molestie e violenza specifiche per settori/attività produttive.**
- **Ulteriore sviluppo di punti di ascolto per fornire alle vittime di molestie e violenza assistenza dal punto di vista sindacale, orientamento nella rete di servizi specifici di sostegno, supporto legale, psicologico, sanitario (sportelli presenti in tutta Italia, anche se maggiormente al centro e al Nord). Abbiamo elaborato una scheda di accesso per poter monitorare internamente i casi che vengono intercettati.**
- **25 novembre 2018 – Manifesto unitario (v. Allegato 6) "Donne libere dalla violenza nel lavoro".**
- **Impegno alla prevenzione anche attraverso campagne informative che potrebbero essere sostenute istituzionalmente, ad esempio, per la fruibilità dei congedi per le vittime di violenza ancora poco conosciuti e utilizzati.**

#### **Proposte**

Alla luce dell'attività svolta su tutto il territorio nazionale, in particolare grazie alla determinazione di molte sindacaliste della nostra organizzazione, che considerano la contrattazione uno

strumento importante di prevenzione della violenza e delle molestie, come valorizzato anche nell'art. 26 del D.lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), modificato dalla Legge di Bilancio per il 2018, si sottolineano le seguenti proposte e azioni più recenti Cisl:

- **Estensione a tutti i lavoratori e lavoratrici delle tutele definite dall'Accordo quadro sulle molestie e violenza, nel settore pubblico e nel settore privato, attraverso il sostegno alla contrattazione nazionale e di secondo livello, aziendale e territoriale.**
- **Riordino degli Organismi di Parità.**
- **Introduzione di benefici, anche economici, connessi all'adozione di buone prassi in materia.**
- **Promozione di percorsi di studio e formazione sul tema in tutti i contesti di lavoro, sia pubblici che privati, in raccordo con le parti sociali e gli organismi paritari (es. enti bilaterali).**

Tutto ciò premesso, è importante anche, condividendo la proposta della Commissione, di rendere più incisiva la legislazione a riguardo, ma attraverso una sua rivisitazione complessiva al fine di prevenire e contrastare più efficacemente questo fenomeno, a partire dal recepimento della Convenzione e Raccomandazione OIL per l'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro

Come Cisl, siamo convinti che l'esperienza da noi maturata in questi anni possa costituire un valido contributo in questo senso. A tale proposito, sarebbe importante intervenire sui tempi di prescrizione delle singole fattispecie di reati e per garantire una maggiore tutela per coloro che denunciano.

**Liliana Ocmin**

*Responsabile*

*Coordinamento nazionale donne Cisl*

**Allegati:**

- 1** – Testi Convenzione e Raccomandazione OIL su violenza e molestie nel mondo del lavoro
- 2** - Indagine CES "Safe at home/Safe at work", caso studio Italia
- 3** - Piattaforma Cisl sulla prevenzione della violenza sulle donne e i minori
- 4** - Atti Seminario Cisl "... a due anni dall'avvio della Campagna "Together – Be happy at work"
- 5** - Slide di presentazione accordi e sportelli di ascolto territoriali
- 6** - Manifesto unitario 25 novembre 2018
- 7** - Esempi di accordi territoriali
- 8** - Esempi di codici di condotta
- 9** - Esempi di contratti di secondo livello
- 10** - Volantino di uno degli sportelli di ascolto dedicati